



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL2415-2023
Radicación n.º 95391
Acta 36

Bogotá, D. C., once (11) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **JOSÉ GERMÁN MUÑOZ SALAZAR**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, el 18 de enero de 2022, en el proceso que instauró contra **MARÍA URIOLA ARISTIZÁBAL DE SALAZAR**.

I. ANTECEDENTES

José Germán Muñoz Salazar llamó a juicio a María Uriola Aristizábal, en su condición de propietaria del establecimiento «*Estación de Servicios Miramar*», para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo entre el 1 de agosto de 1999 y el 29 de diciembre de 2019, cuando fue despedido.

Pidió se ordenara el pago del valor faltante para completar el salario al mínimo legal mensual vigente, junto con las horas extras, los dominicales y festivos, la cesantía y sus intereses, las primas de servicio y las vacaciones por todo el tiempo laborado. También, las indemnizaciones por despido y moratoria y la sanción por no consignación de las cesantías y la moratoria. Reclamó costas procesales.

Narró que el 1 de agosto de 1999, fue contratado como celador del establecimiento de comercio de propiedad de la accionada, a cambio de un salario mínimo legal mensual vigente. Posteriormente, pasó a lavar vehículos, a cambio del «50% del total de los autos y motos lavados» de domingo a domingo y de 6:30 am a 6:00 pm. Que las órdenes eran dadas por el administrador o la dueña del lavadero, quienes adjudicaban los vehículos para la limpieza y establecían los precios de acuerdo al servicio seleccionado por el cliente.

Aseveró que nunca recibió el pago directo por el lavado de los automóviles, sino que luego de entregar «los vales», el empleador calculaba el número de carros y motos lavados a diario, para un pago semanal entre \$160.000 y \$200.000 y, mensual de \$600.000 a \$750.000. Que durante los 20 años de labores nunca lo afiliaron al sistema de seguridad social.

Consideró que la accionada debe pagarle, además, prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones por sustraerse de las obligaciones patronales.

María Uriola Aristizábal de Salazar se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales o por indebida acumulación de pretensiones, mala fe del demandante, buena fe de la demandada, compensación y prescripción.

Negó la relación con el actor, los extremos temporales, el horario de trabajo y el pago de un salario. Aclaró que el 15 de agosto de 2001, convino con Muñoz Salazar un contrato comercial de alquiler de una parte del lavadero de carros, ubicado en la «*Estación de Servicio Bomba Miramar*» para la explotación económica de «*ambas partes*»; allí se estipuló «*claramente cómo se realizaría el control y pago de los vehículos lavados*».

Aceptó que nunca pagó los derechos reclamados, en tanto se trató de una relación civil y comercial por el alquiler del espacio para que el actor lo explotara en su beneficio.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 24 de junio de 2021, el Juzgado Civil de Circuito de Salamina absolvió a la demandada; declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no

debido. Condenó en costas al vencido en juicio (fls. 369 GD.).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación del demandante, el Tribunal revocó la decisión de primer grado y, en su lugar, declaró la existencia del contrato de trabajo entre el 15 de agosto de 2001 y el 29 de diciembre de 2019.

Condenó a la demandada a pagar aportes al sistema general de seguridad social en pensiones, *«con el respectivo cálculo actuarial, en la entidad en la cual el señor (...) Muñoz Salazar se encuentre afiliado o en la que se afiliare si no lo está»*, por todo el tiempo laborado. Dispuso tener como ingreso base de cotización un salario mínimo legal mensual vigente; absolvió de lo demás y dejó las costas, en ambas instancias, a cargo de la encartada.

En lo que interesa al recurso extraordinario, de los testimonios de *«Eulicer»* Cruz, Gerardo de Jesús Vásquez, María Dolly Gutiérrez, Wilmar y Hugo Salazar Aristizábal, dedujo acreditada la prestación personal del servicio del actor en el establecimiento de comercio de la accionada.

A partir de la presunción legal prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, descendió al estudio de las pruebas aportadas por la demandada, en el propósito de verificar si había sido desvirtuada. Infirió que, en realidad, la

relación que ató a las partes no fue de carácter civil y comercial de arrendamiento, en tanto halló claro que el actor no contaba con autonomía en el desempeño de la actividad de lavador de carros, toda vez que estaba sujeto a los parámetros trazados por el administrador del local, encargado de controlar y suministrar los vehículos para su limpieza.

Sin embargo, dijo, a pesar de que estaba acreditada la prestación personal del servicio, de suerte que procedía declarar la existencia del contrato de trabajo, no se abría paso la imposición de condenas, pues el demandante no demostró *«el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega y el hecho del despido cuando pide la indemnización»*. Explicó que no se tenía *«certeza de (...) los días de la semana en que laboraba, ni (...) un horario laboral específico»*, ni había evidencia sobre una suma salarial puntual o promedio. Dedujo que solo se sabía que ganaba el 50% del valor de cada vehículo lavado, pues era lo que se desprendía de los contratos de arrendamiento y de las declaraciones de los testigos. Estimó que tampoco podía presumirse que devengaba un salario mínimo legal, en tanto dicha regla solo aplica si se probaba una *«jornada laboral específica»*.

Ordenó el pago de los aportes a pensión *«con cálculo actuarial, como quiera que el artículo 5º de la ley 797 de 2003, estableció que en ningún caso el ingreso base de cotización podría ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente, y no se acreditó afiliación a ese*

subsistema». Dispuso el pago a la administradora en que «el accionante se encuentre afiliado o a la que se afilie si no lo está».

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

En un cargo que mereció réplica, pretende que la Corte case el fallo gravado, en cuanto *«revocó el ordinal segundo de la sentencia proferida por el Juez Civil (...) y declaró parcialmente acreditada la excepción de inexistencia de la obligación con fundamento en la Ley»* para que, en sede de instancia, revoque la decisión del *a quo* y, en su lugar, acceda las pretensiones de la demanda.

VI. CARGO ÚNICO

Por vía directa, denuncia interpretación errónea del artículo 167 del Código General de Proceso, como violación medio, que condujo a la infracción directa de los artículos 20 a 23, 64, 65, 127, 132, 144, 161, 165, 168, 186, 189, 192, 249, 253 y 260 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990.

Sostiene que si bien, el Tribunal halló demostrada la existencia de un contrato de trabajo desde el 15 de agosto de 2001 hasta el 29 de diciembre de 2019, se equivocó por haber concluido que no honró la carga de probar el *«monto del salario, la jornada laboral, el tiempo suplementario y el despido»*.

Estima que lo anterior comporta un error interpretativo, en la medida en que no es lógico asumir que el demandante deba probar elementos como la jornada y el salario devengado. Aduce que, de conformidad con los artículos 25 y 53 de la Constitución Política, *«cualquier trabajador tiene derecho a que se le reconozcan todas y cada una de las acreencias que surgen de la relación laboral, pues se consagra el trabajo como un derecho y una obligación social y goza de especial protección del Estado»*.

Reproduce el contenido del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo y asegura que el Tribunal sí encontró los 3 elementos de la relación laboral, pues no de otra forma hubiera colegido su existencia. Enseguida discurre:

[...] la jurisprudencia ha sido constante al afirmar que si quien debe demostrar el tiempo de servicio y el salario devengado no lo hace, no hay posibilidad legal para condenar al pago de prestaciones, salarios o indemnizaciones; pero también lo es, que con las pruebas arrimadas al proceso, el juez de instancia puede y debe establecer un término racionalmente aproximado durante el cual el trabajador haya prestado el servicio, tal y como lo concluyó el ad quem; pero además estaba en la obligación de desentrañar dentro de esos mismos elementos de juicio, otros datos que le permitieran establecer la jornada máxima y la cuantía del salario devengado, máxime si las conclusiones a las que llegó el Tribunal, le permitían colegirlo.

Asevera que si la demandada imponía la jornada y la cantidad y calidad del trabajo, fácil resulta deducir que *«sí tenía elementos suficientes para concluir que la jornada laboral (...) era la máxima legal, es decir, la de 8 horas diarias y 48 horas a la semana»*. Que así era pues, a pesar de que no se pudo determinar la hora exacta de entrada y salida del trabajo, de las *«pruebas decretadas y practicadas en la audiencia de juzgamiento, sí se puede colegir que la jornada no fue inferior a las 8 horas diarias»*.

Aduce que si se tiene en cuenta que el patrono es quien exige al trabajador el cumplimiento de órdenes y horario, a él le incumbe demostrar *«que el trabajador no cumplió esos cometidos y que, por lo tanto, no había cumplido la jornada máxima legal»*. Añade que lo mismo ocurre con el salario, en tanto si no hay certeza de las sumas recibidas por el número de carros lavados y entregados, debió concederse el salario mínimo legal mensual vigente.

VII. RÉPLICA

Asegura que la sentencia gravada se ajusta a la ley y la jurisprudencia, toda vez que el accionante debía demostrar el horario y salario devengado para que se hubiera podido calcular las condenas que reclama.

VIII. CONSIDERACIONES

Excepción hecha de los aportes pensionales, el Tribunal consideró que no podía liquidar y ordenar el pago de otro concepto laboral derivado del contrato de trabajo que quedó al descubierto; aseguró que la falta de demostración del horario, jornada y salario, constituía un obstáculo infranqueable en ese propósito. Salvo para la seguridad social, dado que hay expresa disposición legal, descartó una solución fundada en presumir una remuneración de salario mínimo, dado que se trataba de una retribución a destajo, *«toda vez que esta opción solo puede aplicarse si el trabajo está ligado al cumplimiento de una jornada laboral específica (CSJ, 4 abr. 2006, rad. 26404)»*.

La censura reprocha la exoneración de las demás condenas reclamadas, debido al equivocado entendimiento de las reglas sobre carga de la prueba. Estima que, si no hubo duda de la presencia de un vínculo subordinado, el Tribunal debió considerar que estuvo a disposición del empleador, por lo menos, durante la jornada diaria y semanal prevista en la ley, por manera que también tendría derecho al mínimo reconocimiento salarial vigente para cada periodo laborado. Que en lugar de quedar a la espera de que la demandada demostrara lo contrario, le exigió acreditar los elementos antedichos, de donde se sigue que hizo nugatorios sus derechos legales y constitucionales.

En ese orden, el problema jurídico traído a sede extraordinaria, se circunscribe a definir si el Tribunal se

equivocó por haber concluido que, para efectos de reconocer los derechos salariales y prestacionales reclamados, el actor debía demostrar la jornada en que desempeñó la labor, así como el salario que habría obtenido por ello.

Para resolver, conviene señalar que la censura no controvierte el ejercicio adelantado por el Tribunal con sustento en el artículo 24 del estatuto laboral, hasta arribar a la demostración de un contrato de trabajo a término indefinido, ejecutado entre el 15 de agosto de 2001 y el 29 de diciembre de 2019; tampoco, el que condujo a fulminar condena por los aportes pensionales adeudados por el empleador, bajo el mecanismo de un cálculo actuarial.

Asimismo, deviene relevante acotar que, en razón a la senda escogida, la recurrente tampoco cuestiona las inferencias fácticas que obtuvo el fallador de segundo grado: especialmente, que el demandante no demostró estar sometido a jornada máxima legal, diaria, ni semanal, y que la remuneración fue pactada a destajo, en función de un valor específico por cada vehículo lavado.

En ese horizonte, es verdad averiguada que para declarar la existencia de un contrato de trabajo, no es indispensable la demostración plena de los tres elementos de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. Pensar lo contrario, traduciría tornar insubsistente la presunción legal del artículo 24 *ibídem*, que dio sustento al fallo gravado.

Cosa distinta es que para que se imparta condena en concreto, el promotor del proceso tenga unas cargas mínimas probatorias, a efecto de obtener las consecuencias jurídicas que pretende. Aún con la activación de la presunción legal, es relevante que se acrediten otros supuestos necesarios para la prosperidad del reclamo, como los hitos temporales de la relación, el salario, la jornada laboral y el tiempo suplementario laborado, así como los demás hechos que se enarboleden como causa de las pretensiones (CSJ SL, 6 mar. 2012, rad. 42167).

No puede perderse de vista que la jurisprudencia ha enfatizado que los jueces no pueden supeditar su decisión a la demostración estricta de los extremos temporales pretendidos o del salario enunciado en la demanda. Ha dicho que si hay prueba de un tiempo de servicio inferior o de un salario menor al que se pretendió, tiene el deber de dictar condena *minus petita* (CSJ SL3126-2021).

Sin embargo, la posibilidad de asumir que el trabajador devengó al menos un salario mínimo, ha sido desarrollada en eventos en que está acreditado el cumplimiento de una jornada ordinaria completa o máxima y la remuneración está asociada a esa unidad de tiempo (CSJ SL2696-2015, CSJ SL16528-2016 y CSJ SL3009-2017, por citar algunas).

No ocurre lo mismo en contratos ejecutados bajo jornadas y con formas de remuneración diferentes. En providencia CSJ SL3126-2021, se dijo que en el caso de

docentes que devengan por hora cátedra, «si están acreditados los extremos de la relación y el número de horas laboradas, pero no su valor, debe tenerse para efectos de la condena el valor mínimo por hora establecido en el artículo 106 de la Ley 30 de 1992, esto es el «resultante del valor total de ocho (8) salarios mínimos dividido por el número de horas laborables mes»». Claramente, los elementos clave para superar el vacío de información en ese caso, fueron el número de horas laboradas y un valor mínimo de referencia.

Así las cosas, los supuestos en que la jurisprudencia ha acudido al salario mínimo para superar lagunas probatorias, no corresponden al de este litigio, porque no está en discusión que el actor no probó el horario, la jornada en que desarrolló su labor, ni el salario. Este elemento, considerado vital por el Tribunal para concretar cualquier condena, fue pactado *a destajo*.

De ahí que no resulta irrazonable, ni desproporcionado, que el colegiado de instancia exigiera la demostración de factores que permitieran cuantificar la remuneración; esto es, el valor percibido por cada vehículo lavado, el número de unidades atendidas y las jornadas dentro de las cuales habría realizado tal labor. Solo de allí, podría surgir un monto salarial concreto, indispensable a la hora de calcular el valor de las prestaciones reclamadas. Así se infiere de lo adoctrinado en el precedente judicial del que se sirvió:

Valga agregar que lo que la jurisprudencia ha sostenido, y ahora se reitera, es que el juzgador no puede abstenerse de proferir condena cuando, sin probarse el salario, se establece la existencia de la prestación del servicio y la subordinación durante un período determinado, caso en el cual debe liquidar las acreencias laborales con el salario mínimo legal vigente, siempre y cuando no se discuta que las labores se desarrollaron dentro de una específica jornada, puesto que el pago del salario mínimo legal se supedita a la medida del tiempo. No obstante, tal doctrina no tiene aplicación en tratándose de un salario a destajo, porque en este caso la labor no se lleva a cabo en determinado tiempo, sino según la cantidad de unidades ejecutadas. CSJ SL, 4 abr. 2006, rad. 26404.

Para abundar en razones, conviene recordar que cuando el cargo es de estricta raigambre jurídica, la Corte no puede inmiscuirse en situaciones de índole fáctica; menos, para asignar una modalidad salarial diferente a la que pactaron las partes, pacífica a esta altura del proceso. La censura tampoco plantea, por la senda adecuada, que existan insumos suficientes para deducir un salario específico, a partir de unos factores también específicos y concretos.

En consecuencia, el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del recurrente, por cuanto su acusación no salió adelante y hubo réplica. Como agencias en derecho, se fija la suma de \$5.300.000 que se incluirán en la liquidación que haga el juez de primer grado, con arreglo en lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso y a favor de los opositores.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 18 de enero de 2022, por la Sala del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JOSÉ GERMÁN MUÑOZ SALAZAR** contra **MARÍA URIOLA ARISTIZÁBAL DE SALAZAR**.

Costas, como se dijo.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ